

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Ni Putu Rista Santika Devi<sup>(1)</sup>

Gde Indra Surya Diputra<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Indonesia  
e-mail: [ristasantika0105@gmail.com](mailto:ristasantika0105@gmail.com)

|                           |                            |                             |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Diterima: 13 Agustus 2024 | Direvisi: 10 November 2024 | Disetujui: 26 Desember 2024 |
|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|

## ABSTRACT

*Employee performance is one of the factors determining the success of a company in achieving its goals or objectives. To maintain and improve employee performance, motivation is necessary. Work motivation is a driving force or impetus within each individual to engage in activities so that they are willing to work using all their abilities and potential to achieve the desired goals. This study aims to determine the effect of work motivation on job satisfaction, to determine the partial effects of work motivation and job satisfaction on employee performance, and to examine the indirect effect of work motivation on employee performance through job satisfaction. The research was conducted at PT. BPR Artha Bali Jaya in Sukawati with a sample of 37 respondents. The research method used is quantitative. Data analysis techniques used in this study include Descriptive Analysis, Classical Assumption Test, Path Analysis, and Sobel Test. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords:** *work motivation; job satisfaction; employee performance*

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau bekerja menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini berlokasi di PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Sampel dalam penelitian 37 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (*Path Analysis*), dan Uji Sobel. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci:** *motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) menurut Sedarmayanti dalam Purnawati (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi dorongan untuk memacu mereka agar bekerja secara optimal dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Bahri (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya, sedangkan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2020) merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, dimana kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. BPR Artha Bali Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan dan beroperasi sejak tahun 1989 hingga saat ini. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Pudak Nomor 101 Batubulan Sukawati dan memiliki karyawan sejumlah 37 orang, serta memiliki kantor cabang di Jalan Mahendradatta Desa Tegal Harum Denpasar dan memiliki karyawan sejumlah 13 orang. Penelitian ini difokuskan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati dikarenakan terdapat kendala yang dihadapi dalam upaya menciptakan kinerja karyawan sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berikut merupakan data deviasi pertumbuhan target periode tahun 2022.

**Tabel 1. Deviasi Pertumbuhan Target Tabungan, Deposito, dan Kredit pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati Periode 2022**

| No. | Periode   | Deviasi (%) |          |        |
|-----|-----------|-------------|----------|--------|
|     |           | Tabungan    | Deposito | Kredit |
| 1   | Januari   | (2,85)      | 1,77     | (1,08) |
| 2   | Februari  | 1,29        | 2,59     | (2,69) |
| 3   | Maret     | (0,66)      | 6,03     | (3,61) |
| 4   | April     | 3,90        | 6,58     | (3,50) |
| 5   | Mei       | (7,47)      | 8,86     | (2,56) |
| 6   | Juni      | (8,33)      | 11,13    | (3,82) |
| 7   | Juli      | 0,69        | 13,41    | (4,13) |
| 8   | Agustus   | 13,21       | 17,87    | (7,28) |
| 9   | September | 19,53       | 17,44    | (7,28) |
| 10  | Oktober   | 25,37       | 11,38    | (9,10) |
| 11  | November  | 31,84       | 13,68    | (9,38) |
| 12  | Desember  | 33,35       | 8,20     | (9,09) |

Sumber : PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati (2024)

Berdasarkan data tersebut terlihat untuk target kredit tidak mengalami peningkatan, seluruh perolehannya dari awal tahun hingga akhir tahun berada dibawah target yang diharapkan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati belum optimal dikarenakan tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Kendala utama terletak pada kurangnya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa beban dan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi, kompensasi yang dianggap tidak memadai, serta minimnya pemberian penghargaan dan kesempatan promosi. Selain itu, rendahnya pengakuan atas hasil kerja, kurangnya penghargaan, dan terbatasnya kesempatan promosi menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi rendah.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hamzah dalam Hasibuan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti; tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai. Motivasi kerja merupakan suatu usaha untuk membangkitkan atau memberi dorongan yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja dengan efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah faktor utama yang mendorong pencapaian kinerja. Tanpa motivasi, karyawan akan sulit mencapai hasil optimal karena kurangnya dorongan internal. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk materi maupun

apresiasi, seperti pujian atas hasil kerja. Kepuasan kerja menurut Hamali (2016) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan mengenai hal-hal menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan balas jasa, berat-ringannya pekerjaan, hingga motivasi kerja. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tidak terbebani dengan pekerjaannya cenderung memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan daripada karyawan yang bekerja dengan berat hati dan penuh paksaan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Selain itu, terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan oleh Muhajir (2019) dan Ramadani (2021) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati et al. (2022) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan, namun peningkatan motivasi tidak selalu ada pengaruhnya terhadap penurunan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) juga menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pernyataan ini menunjukkan bahwa dampak motivasi kerja tidak selalu positif dan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin memediasi hubungan tersebut seperti kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pariyanti et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening diantara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja akan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila melalui atau ditambah dengan kepuasan kerja terlebih dahulu. Inkonsistensi ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk menggali kemungkinan adanya variabel lain, seperti variabel kepuasan kerja yang dapat memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja.

Untuk memperbaiki inkonsistensi tersebut, penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati.

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati.

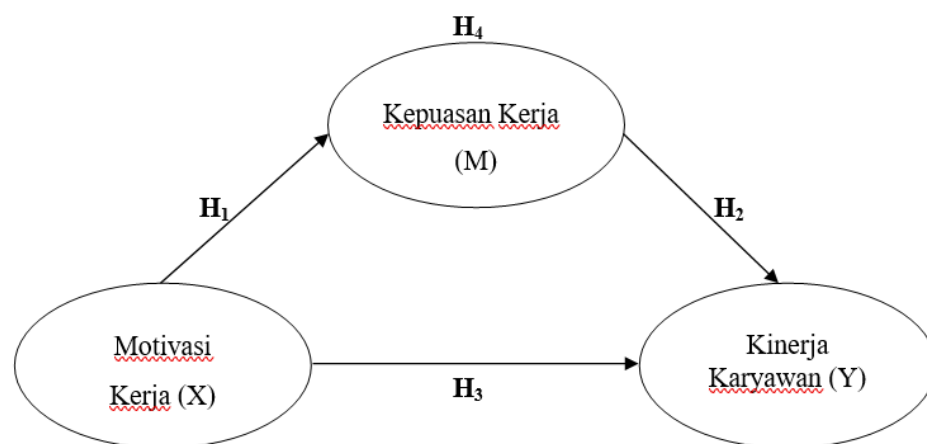
H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati.

H3 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati

H4 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati, Gianyar. Data untuk masing-masing variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang kemudian data tersebut diberikan skor pada masing-masing jawaban responden menggunakan skala *likert*. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Lusri dan Siagian dalam Dewi et al., (2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah Teknik Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (*Path Analysis*), dan Uji Sobel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati yang berjumlah 37 orang. Berdasarkan jenis kelamin terdapat 24 orang responden laki-laki (65%) dan 13 orang responden perempuan (35%), serta sebagian besar responden berada dalam kisaran usia 31 - 40 tahun. Mayoritas responden yang bekerja di PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati merupakan lulusan Sarjana dan berdasarkan pendapatan perbulan mayoritas responden memiliki pendapatan perbulan berkisar antara Rp. 3,1 Juta – Rp. 4 Juta.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 dan memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hal itu, variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model persamaan regresi berdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, dan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis jalur (*Path Analysis*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

a. Persamaan struktural 1

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Struktur 1

| Variabel       | <i>Unstandardized</i> |                   | <i>Standardized</i> | t      | Sig. uji t |
|----------------|-----------------------|-------------------|---------------------|--------|------------|
|                | <i>Coefficients</i>   |                   | <i>Coefficients</i> |        |            |
|                | B                     | <i>Std. Error</i> | Beta                | hitung |            |
| (Constant)     | 6,013                 | 2,685             |                     | 2,240  | 0,032      |
| Motivasi kerja | 0,847                 | 0,109             | 0,794               | 7,734  | 0,000      |

R Square: 0,631

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 1 tersebut, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

$M = \beta_1X + \varepsilon_1$

$M = 0,847X + \varepsilon_1$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,847 yang bernilai positif dan nilai

signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,631 mempunyai arti bahwa sebesar 63,1% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variasi motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

b. Persamaan struktur 2

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Struktur 2**

| Variabel        | Unstandardized |            | Standardized | t      | Sig.  |
|-----------------|----------------|------------|--------------|--------|-------|
|                 | Coefficients   |            | Coefficients |        |       |
|                 | B              | Std. Error | Beta         | hitung | uji t |
| (Constant)      | 3,367          | 1,795      |              | 1,876  | 0,069 |
| Motivasi kerja  | 0,263          | 0,106      | 0,285        | 2,337  | 0,025 |
| Kepuasan kerja  | 0,571          | 0,106      | 0,659        | 5,398  | 0,000 |
| R Square: 0,813 |                |            |              |        |       |

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis jalur struktur 2 tersebut, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \beta_2X + \beta_3M + \varepsilon_2$$
$$Y = 0,263X + 0,571M + \varepsilon_2$$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,263 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,571 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t kurang dari 0,05. Hal ini bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,813 mempunyai arti bahwa sebesar 81,3% variasi kinerja

karyawan dipengaruhi oleh variasi motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Perhitungan standar *error* sebagai berikut :

$$P_{\varepsilon_i} = \sqrt{1 - R_i^2}$$

$$P_{\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,631} = 0,607$$

$$P_{\varepsilon_2} = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,813} = 0,432$$

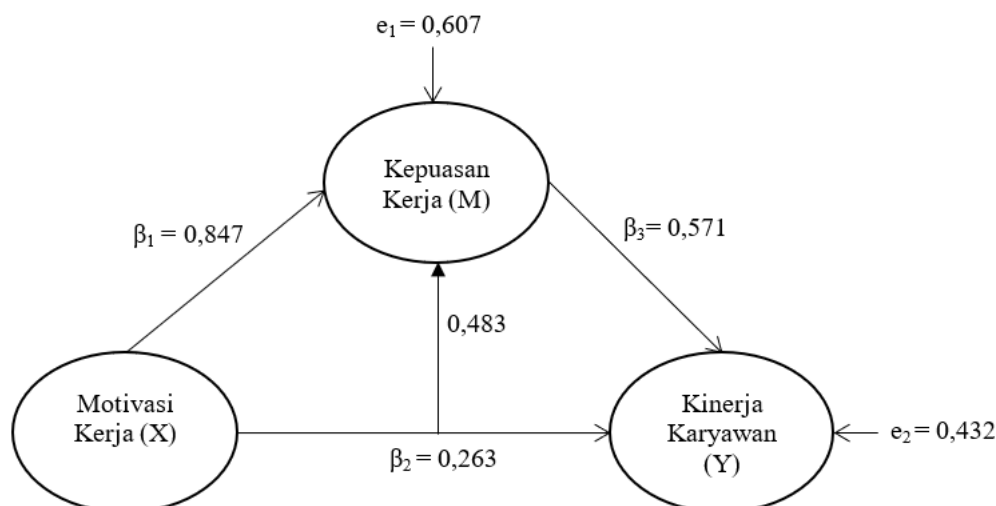
Berdasarkan perhitungan pengaruh *error* ( $P_{\varepsilon_i}$ ), didapatkan hasil pengaruh *error* ( $P_{\varepsilon_1}$ ) sebesar 0,607 dan pengaruh *error* ( $P_{\varepsilon_2}$ ) sebesar 0,432. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (P_{\varepsilon_1})^2 (P_{\varepsilon_2})^2 \\ &= 1 - (0,607)^2 (0,432)^2 \\ &= 1 - (0,368) (0,186) \\ &= 1 - 0,068 \\ &= 0,932 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,932 mempunyai arti bahwa sebesar 93,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 6,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien jalur individual pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai *t* hitung sebesar 7,734, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai *t* hitung lebih besar dari 1,690 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *t* hitung sebesar 5,398, yang memiliki arti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memperoleh nilai *t* hitung lebih besar dari 1,690 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dan nilai *t* hitung sebesar 2,337, yang memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* hitung lebih besar dari 1,690.

Hasil koefisien jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. Model Diagram Jalur Akhir**

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan diagram jalur tersebut maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total antar variabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung, serta Pengaruh Total Analisis Jalur Variabel Penelitian**

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung Melalui M | Pengaruh Total |
|-------------------|-------------------|-----------------------------------|----------------|
| X→M               | 0,847             |                                   | 0,847          |
| M→Y               | 0,571             |                                   | 0,571          |
| X→Y               | 0,263             | 0,483                             | 0,746          |

Sumber : data diolah (2024)

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,847. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,571. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,263. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,263 dan 0,483, sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,746.

Pengujian sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M) dengan menghitung signifikansi pengaruh tidak langsung terlebih dahulu menggunakan rumus :

$$S_{b1b3} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$S_{b1b3} = \sqrt{(0,571)^2(0,109)^2 + (0,847)^2(0,106)^2 + (0,109)^2(0,106)^2}$$

$$S_{b1b3} = 0,114$$

Kemudian menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dengan menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus :

$$Z = \frac{ab}{Sab}$$

$$Z = \frac{(0,847)(0,571)}{0,114}$$

$$Z = 4,242$$

Oleh karena hasil perhitungan Z hitung sebesar  $4,242 > 1,96$ , maka berarti kepuasan kerja merupakan variabel intervening pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,734 dan signifikansi sebesar 0,000, jika dibandingkan nilai t hitung  $7,734 > 1,690$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti secara parsial motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M). Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja di PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Solihatun *et al.* (2021), Lantara (2018), dan Sembiring *et al.* (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,398 dan signifikansi sebesar 0,000, jika dibandingkan nilai t hitung  $5,398 > 1,690$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti secara parsial kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lantara (2018) dan Mundakir *et al.* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,337 dan signifikansi sebesar 0,025, jika dibandingkan nilai  $t$  hitung  $2,337 > 1,690$  dan signifikansi  $0,025 < 0,05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti secara parsial motivasi kerja ( $X$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin baik penerapan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pariyanti et al. (2019), Muhajir (2019), Ramadani (2021), dan Solihatun et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Z$  hitung sebesar 4,242, jika dibandingkan nilai  $Z$  hitung  $4,242 > 1,96$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dan didukung dengan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pariyanti et al. (2019) dan Ramadani (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## Simpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati. Motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati.

Perusahaan dalam hal ini PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati diharapkan melakukan evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar nantinya dapat memberikan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dan karyawan tidak merasa terbebani oleh volume kerja, serta diharapkan mampu memberikan gaji dengan jumlah yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Perusahaan juga diharapkan selalu bersikap adil dan transparan dalam memberikan kesempatan promosi kepada karyawan. Untuk penelitian

selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja dan kepuasan kerja, agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh PT. BPR Artha Bali Jaya di Sukawati untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dewi, N. P. C., Wimba, I. G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Nurhayati, M., Utama, I. G. B. R., & Komalawati, K. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 1(1).
- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307.
- Purnawati, N. L. G. P. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Amrita Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata. Universitas Hindu Indonesia*.
- Ramadani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UD. Barokah Tambar. *Repository STIE Dewantara Jombang*.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.